

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Keadilan John Rawls**

Pada hakikatnya, keadilan dalam Taufik (2013) adalah memberikan perlakuan sesuai hak yang dimiliki seseorang/pihak lain, yaitu mengakui dan memperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat, derajat, serta hak dan kewajibannya tanpa membedakan keturunan, suku, dan agamanya. Menurut Aristoteles, keadilan terbagi menjadi lima bentuk, meliputi 1) keadilan komutatif, yaitu memperlakukan seseorang tanpa melihat jasa-jasa yang dilakukannya; 2) keadilan distributif, yaitu memperlakukan seseorang berdasarkan jasa-jasa yang telah dilakukannya; 3) keadilan kodrat alam, yaitu memberikan sesuatu yang sesuai dengan pemberian orang lain kepada kita; 4) keadilan menurut teori perbaikan, yaitu seseorang yang telah mengusahakan untuk memulihkan nama baik orang lain yang telah tercemar; dan 5) keadilan konvensional, yaitu seseorang yang telah menaati kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan. Sedangkan, keadilan menurut Thomas Aquinas terbagi menjadi dua kelompok, yaitu keadilan umum yang didasarkan pada kehendak undang-undang yang harus ditunaikan demi kepentingan umum, dan keadilan khusus yang didasarkan pada proporsionalitas atau kesamaan (h.43).

Melalui buku *A Theory of Justice*, John Rawls berupaya untuk menawarkan sebuah alternatif terkait teori keadilan yang lebih unggul serta mampu untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan pada teori keadilan yang sudah ada,

khususnya utilitarianisme dan institusionalisme. Menurutnya, utilitarianisme dianggap gagal merumuskan keadilan karena menjustifikasi pengorbanan individu untuk kepentingan umum/masyarakat. Dalam hal ini, utilitarianisme tidak memperdulikan bagaimana total kebahagiaan di antara individu didistribusikan, serta tidak peduli bagaimana satu orang mendistribusikan kebahagiaannya pada kurun waktu yang berbeda (Takdir, 2018, h.341).

Sedangkan, dalam institusionalisme tidak memiliki metode eksplisit dan tidak memiliki aturan prioritas untuk menimbang antara prinsip satu dengan prinsip lainnya yang menyerahkan keputusannya pada intuisi masing-masing. Dalam hal ini, institusionalisme tidak mungkin diterapkan karena keputusan intuisi sangat dipengaruhi oleh situasi dan sudut pandang, harapan dan kepentingan, serta adat-istiadat yang berkemungkinan untuk menimbulkan konflik di tengah masyarakat (Takdir, 2018, h.341).

Teori keadilan John Rawls berakar pada teori kontrak sosial John Locke dan Jean-Jacques Rousseau, serta teori deontologi Immanuel Kant. Dalam hal ini, John Rawls menggunakan teori kontrak sosial untuk menginterpretasi atas pilihan otonom sebagai basis dari prinsip etika teori deontologi Immanuel Kant. Teori keadilan John Rawls tercipta untuk mengevaluasi keadilan struktural yang memandang masyarakat harus berada dalam posisi setara yang berarti tidak ada posisi dominan, baik karena anugerah alamiah ataupun posisi sosial di masyarakat. Meskipun teori keadilan tersebut memiliki basis kesetaraan, John Rawls menekankan bahwa kesetaraan tidak diperbolehkan atas dasar posisi sosial karena

nantinya akan berpengaruh pada kerugian pihak-pihak yang tidak beruntung (Jemarut et al., 2023, h.141-142).

Kemudian, teori keadilan John Rawls dikembangkan melalui dua ide yang fundamental, yaitu masyarakat dipandang sebagai sistem kerja sama sosial yang berkesinambungan dari satu generasi yang dilanjut ke generasi selanjutnya; dan manusia dipandang sebagai makhluk moral. Konsep umum tersebut kemudian menampilkan unsur-unsur pokok yang ada dalam keadilan sosial John Rawls, yaitu 1) prinsip pokok keadilan sosial adalah kesamaan (*equality*); 2) kesamaan dalam distribusi; 3) tercapainya nikmat-nikmat primer (*primary goods*); dan 4) ketidaksamaan (*inequality*) dapat ditoleransi apabila semua pihak dapat diuntungkan. Dalam hal ini, terlihat bahwa teori keadilan John Rawls mencakup dua sisi dalam persoalan keadilan, yaitu kesamaan (*equality*) dan ketidaksamaan (*inequality*). Di satu sisi, keadilan sosial merujuk pada penerapan prinsip kesamaan yang digunakan untuk masalah distribusi nikmat-nikmat primer. Sedangkan di sisi lain, ketidaksamaan dapat ditoleransi apabila dapat menguntungkan semua, terutama kelompok rentan atau tertinggal (Takdir, 2018, h.342).

Namun, konsepsi yang terlalu umum membuat John Rawls kemudian merumuskan konsepsi teori keadilan sosial secara khusus dan menjelaskan bahwa nikmat-nikmat primer termasuk ke dalam dua prinsip pokok keadilan distributif, serta menempatkan prinsip pertama dalam urutan prioritas.

Prinsip pertama adalah prinsip kesamaan hak (*the greatest equal principle*), yaitu setiap orang memiliki hak yang sama atas kebebasan dasar, seperti kebebasan berpikir, berpendapat dan berserikat yang merupakan hak paling mendasar yang

harus dimiliki setiap orang. Prinsip ini memberikan kesetaraan hak dan menjadi ruh dari azas kebebasan berkontrak, yang tentunya berbanding terbalik dengan beban kewajiban yang dimiliki setiap orang. Dalam hal ini, keadilan akan terwujud dengan adanya jaminan kebebasan yang sama bagi semua orang (Taufik, h.51).

Kemudian, prinsip kedua mengatur ketidaksamaan sosial dan ekonomi yang terbagi menjadi dua prinsip, yaitu prinsip perbedaan (*the different principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Dengan adanya prinsip kedua ini, diharapkan dapat memberi keuntungan terbesar bagi orang-orang yang kurang beruntung. Dalam Jemarut et al. (2023, h.142), prinsip perbedaan digunakan untuk memperbaiki kondisi orang/kelompok yang tidak beruntung di masyarakat, yaitu dengan memaksimalkan keuntungan yang minimum di masyarakat. Jika dapat memberikan keuntungan bagi kelompok yang kurang beruntung, ketidaksetaraan dianggap boleh untuk dilakukan, selama ketidaksetaraan dalam penghasilan dan status sosial, serta kekuasaan dan privilese dapat menjadikan kondisi yang kurang beruntung lebih baik dari sebelumnya. Dalam hal ini, ditegaskan bahwa pembagian kesejahteraan dan pendapatan tidak harus sama namun tetap harus menguntungkan semua, serta penentuan posisi kekuasaan dan jabatan-jabatan harus terbuka untuk semua.

Berdasarkan tujuan penelitian yang berfokus pada pengupahan dan asuransi, maka prinsip dalam teori keadilan John Rawls yang digunakan dalam penelitian ini adalah prinsip kedua yang berkaitan dengan masalah ketimpangan ekonomi dan kesempatan sosial.

## 2.1.2 Alih Daya

Ketatnya persaingan bisnis dan perkembangan ekonomi di Indonesia, mendorong pelaku bisnis untuk lebih meningkatkan daya saing dan meningkatkan usahanya. Usaha tersebut dilakukan dengan menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu/penunjang kepada pihak ketiga, yaitu perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP), yang dikenal sebagai alih daya/*outsourcing*. Secara harfiah, *outsourcing* dapat diartikan sebagai sumber dari luar. Dalam *Oxford Dictionary*, *outsourcing* memiliki pengertian sebagai penunjukan pihak dari luar perusahaan untuk menyediakan barang atau melaksanakan pekerjaan bagi kepentingan perusahaan tersebut (Farida, 2021, h.114). Dalam Yasar (2012), istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)*. Menurut Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai “*tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama*” (Mubarok, 2019, h.36).

Dalam pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, selain melalui perusahaan pemborongan pekerjaan, alih daya dapat dilakukan melalui perusahaan PJP. Berdasarkan Kepmenakertrans Nomor 101 Tahun 2004, perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang menyediakan jasa buruh/pekerja untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Melalui PJP, jenis kegiatan penunjang pekerjaan yang dilakukan meliputi jasa pelayanan kebersihan, usaha penyedia jasa makanan bagi buruh, jasa pengaman, jasa penunjang di pertambangan

dan perminyakan, serta jasa penyedia angkutan bagi buruh (Farida, 2021, h.131-132).

Namun, setelah adanya Undang-undang Cipta kerja, perusahaan alih daya melalui pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memiliki pengertian sebagai “*badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan*”. Dalam hal ini, perusahaan alih daya tidak lagi dibagi menjadi perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan PJP, yang berdampak pada terhapusnya aturan terkait jenis-jenis pekerjaan yang boleh dilakukan oleh perusahaan alih daya.

Tidak adanya batasan dalam jenis pekerjaan memungkinkan adanya perlakuan diskriminatif, utamanya terkait besaran upah dan bonus yang diberikan antara buruh alih daya dan buruh tetap di perusahaan pengguna, yang diberikan lebih besar daripada buruh alih daya itu sendiri (Farida, 2021, h.123).

Dalam Undang-undang Cipta Kerja, perjanjian kerja yang berlaku bagi buruh alih daya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan keduanya terlihat dari aspek jangka waktu, status pekerja, bentuk perjanjian kerja, masa percobaan, jenis pekerjaan yang diikat, serta masa putusnya hubungan kerja (Widiastiani, 2022, h.37).

Berdasarkan jangka waktu, PKWT memiliki jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, sedangkan PKWTT tidak memiliki jangka waktu. Kemudian terkait status kerja, buruh PKWT disebut sebagai pekerja tidak tetap atau

kontrak, sedangkan buruh PKWTT disebut sebagai pekerja tetap. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja, pembuatan PKWT harus dilakukan secara tertulis, sedangkan dalam PKWTT lebih fleksibel, boleh tertulis atau secara lisan tapi tetap diikuti dengan surat pengangkatan. Kemudian terkait masa percobaan, dalam PKWT tidak diperbolehkan adanya masa percobaan, sedangkan dalam PKWTT diperbolehkan maksimal tiga bulan (Widiastiani, 2022, h.38-39).

Selain itu, berdasarkan jenis pekerjaan yang diikat, dalam PKWT memiliki beberapa kategori, yaitu a) pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan yang hanya dilakukan satu kali langsung selesai, b) pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan tidak terlalu lama, c) pekerjaan yang bersifat musiman, d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru/kegiatan baru/produk tambahan dalam percobaan, e) pekerjaan dengan jenis, sifat, atau kegiatan yang bersifat tidak tetap. Sedangkan dalam PKWTT berlaku bagi semua jenis pekerjaan. Apabila masa hubungan kerjanya berakhir, dalam PKWT akan diberikan kompensasi oleh perusahaan jika berakhir sesuai jangka waktu, tapi jika pihak buruh yang memutuskan terlebih dahulu sebelum jangka waktu berakhir akan dikenakan ganti rugi, sedangkan bagi PKWTT akan diberikan kompensasi PHK/pesangon (Widiastiani, 2022, h.38-39).

Namun, meskipun perjanjian kerja dalam perusahaan alih daya dapat dilakukan secara PKWT atau PKWTT, buruh dengan perjanjian kerja berbentuk PKWT dianggap lebih fleksibel bagi perusahaan alih daya karena lingkup pekerjaan serta adanya kemungkinan perubahan perusahaan pemberi kerja. Namun, efisiensi berlebihan yang dilakukan untuk meningkatkan investasi dalam mendukung

pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah, menjadikan sebagian besar buruh merasakan tidak adanya rasa keamanan kerja karena tidak dijadikan buruh tetap. Dalam hal ini, buruh dijadikan buruh berstatus kontrak seumur hidupnya (Farida, 2021, h.134-137).

### **2.1.3 Kesejahteraan**

Dilansir dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata “sejahtera” dapat diartikan sebagai aman, sentosa, makmur, dan selamat. Sedangkan kata yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan yang sejahtera meliputi keamanan, keselamatan, dan ketenteraman dalam sumber yang sama disebut “kesejahteraan”. Menurut Sodiq (2015) kesejahteraan secara luas memiliki arti sebagai terbebasnya seseorang dari jeratan kemiskinan, kebodohan, dan/ataupun rasa takut. Dengan demikian, dia dapat memperoleh kehidupan yang aman dan tenteram secara lahir ataupun batin (h.384).

Dalam Nurulita (2020) yang dikutip dari Henry J. D. Tamboto dan Allen A. Ch. Manongko, kesejahteraan menurut Rambe didefinisikan sebagai bentuk prinsip kehidupan secara sosial, materi, dan spiritual yang menciptakan rasa selamat dan tenteram baik lahir ataupun batin, sehingga setiap individu dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhannya secara jasmani, rohani, serta sosial dengan sebaik-baiknya (h.14).

Kemudian, pengertian kesejahteraan sosial dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial dijelaskan sebagai suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan warga negara secara material, spiritual, dan sosial agar

dapat hidup dengan layak dan mampu mengembangkan dirinya untuk melaksanakan fungsi sosialnya (Sodiq, 2015, h.384).

Menurut Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat dalam Majalah Tamaddun “Parameter Kesejahteraan” tahun 2008, sejahtera diartikan sebagai suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat yang meliputi papan beserta mutu papan, sandang, pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, serta kebutuhan dasar lain berupa lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman. Selain itu, sejahtera berkaitan dengan terlindunginya hak asasi warga negara, termasuk memiliki kebebasan untuk berpartisipasi, serta terwujudnya masyarakat untuk beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (Nurulita, 2020, h.14).

Dalam Mubarok (2019), kesejahteraan sosial menurut Midgley dalam buku Isbandi, didefinisikan sebagai “*a condition or state of human well being*”. Ketika kehidupan manusia aman dan bahagia dikarenakan kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan, maka kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai sejahtera. Selain itu, James Midgley pun menyebutkan bahwa suatu kondisi dapat dikatakan sejahtera apabila memenuhi ketiga aspek berikut, yaitu ketika suatu masalah sosial bisa dikelola dengan baik; ketika kebutuhan-kebutuhan terpenuhi; dan terakhir yaitu ketika peluang-peluang sosial di masyarakat terbuka lebar (h.15).

Sedangkan, aspek kesejahteraan buruh/karyawan dalam Mubarok (2019, h.16) menurut T. Hani Handoko meliputi:

1. Finansial insentif

Finansial insentif merupakan jenis insentif yang diserahkan dalam bentuk uang, baik digital ataupun tunai yang diperoleh dari bagian keuntungan perusahaan, seperti pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan sebagainya.

2. Non finansial insentif

Sesuai namanya, jenis insentif ini tidak berkaitan langsung dengan uang. Non finansial insentif berkaitan dengan a) keadaan pekerjaan yang memuaskan. Hal ini meliputi tempat kerja, jam kerja, serta teman-teman kerja; b) sikap pemimpin terhadap keinginan karyawan, seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan, serta hubungan antara buruh/karyawan dan atasannya.

Selain itu, menurut Henry Simamora (2006), cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/karyawan adalah dengan memberikan kompensasi bersifat finansial langsung berupa gaji, upah, bonus, ataupun komisi; dan kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi, tunjangan kesehatan, ataupun fasilitas seperti seragam, tempat parkir, dan sebagainya. Sedangkan pemberian kompensasi non finansial dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan kepada buruh atas kemampuannya dalam bekerja, atau pembuatan kebijakan yang sehat dalam memecahkan permasalahan sehingga dapat memotivasi buruh untuk bekerja lebih baik (Supatmi, et al., 2013).

## **2.1.4 Aturan Pengupahan dan Asuransi Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023**

Berdasarkan laman peraturan.bpk.go.id, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 diciptakan sebagai upaya pemerintah untuk menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya melalui cipta kerja dikarenakan adanya tuntutan globalisasi ekonomi. Ketenagakerjaan merupakan salah satu ruang lingkup yang dibahas dalam undang-undang ini, tepatnya pada BAB IV Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

BAB IV Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 memuat beberapa ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) yang diubah. Salah satu ketentuan yang diubah dalam undang-undang ini berkaitan dengan kebijakan alih daya, termasuk ketentuan pengupahan dan asuransi bagi buruh alih daya.

Dalam penelitian ini, digunakan teori Henry Simamora cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/karyawan, yaitu dengan memenuhi kompensasi bersifat finansial langsung berupa upah dan kompensasi bersifat finansial tidak langsung berupa asuransi. Pengupahan dan asuransi tersebut merupakan aspek yang digunakan untuk mengetahui kesejahteraan buruh alih daya di PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota, yang aturannya disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023.

### **1) Pengupahan**

Pelaksanaan pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja memerlukan peraturan pemerintah untuk proses pelaksanannya, saat ini diatur

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021: “*upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.

Singkatnya, upah yang diterima buruh harus berbentuk uang dan dibayarkan pengusaha, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya. Menurut pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal ini, besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal ini pun besaran upah pokok paling sedikit setidaknya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Berdasarkan pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, upah minimum adalah upah bulanan terendah dengan komponen upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap. Artinya, upah pokok wajib diberikan paling sedikit sebesar upah minimum, dan pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum. Dalam laman Kompas.com (2025), besaran upah minimum kota Tasikmalaya tahun 2025 adalah sebesar Rp2.801.962,82. Oleh

karenanya, buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun setidaknya mendapat upah sebesar UMK. Untuk buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun berpedoman pada struktur dan skala upah yang dibuat oleh perusahaan dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Selain komponen upah, terdapat upah yang wajib dibayar oleh pengusaha kepada buruh, yaitu:

1. Upah kerja lembur

Upah kerja lembur wajib dibayarkan kepada buruh yang dipekerjakan melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai bentuk kompensasi bagi buruh yang bersangkutan. Besaran upah lembur pada waktu kerja adalah 1,5x upah perjam pada jam pertama, atau 2x upah perjam setelah jam lembur pertama.

Kemudian besaran upah yang dilakukan pada istirahat mingguan, dibagi berdasarkan jumlah hari kerja dalam seminggu. Besaran upah lembur bagi perusahaan dengan sistem 5 hari kerja adalah 2x upah perjam pada 8 jam pertama, 3x upah perjam pada jam ke 9, 4x upah perjam pada jam ke 10-11.

Besaran upah lembur bagi perusahaan dengan sistem 6 hari kerja adalah 2x upah perjam pada 7 jam pertama, 3x upah perjam pada jam ke 8, 4x upah perjam pada jam ke 9-10.

Sedangkan besaran upah lembur pada hari libur adalah 2x upah perjam pada 5 jam pertama, 3x upah pada jam ke 6, 4x upah pada jam ke 7-8.

2. Upah buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu memiliki beberapa kriteria, yaitu:

- a. Dengan alasan berhalangan, meliputi:
  - 1) Buruh yang sakit dibagi menjadi empat kategori: (a) untuk empat bulan pertama dibayar 100% dari upah; (b) untuk empat bulan kedua dibayar 75% dari upah; (c) untuk empat bulan ketiga dibayar 50% dari upah; dan (d) untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemberlakuan PHK oleh pengusaha;
  - 2) Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Besaran upahnya disesuaikan dengan jumlah hari masa sakit haidnya, paling lama dua hari; atau
  - 3) Menikah (dibayar untuk selama tiga hari); menikahkan anaknya (dibayar untuk selama dua hari); mengkhitakan anaknya (dibayar untuk selama dua hari); membaptiskan anaknya (dibayar untuk selama dua hari); istri melahirkan atau mengalami keguguran kandungan (dibayar untuk selama dua hari); suami, istri, orang tua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia (dibayar untuk selama dua hari); anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia (dibayar untuk selama satu hari).
- b. Dikarenakan melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:
  - 1) Menjalankan kewajiban terhadap negara  
Dalam kategori ini, pengusaha wajib membayar kekurangan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara tidak lebih dari satu

tahun, yang penghasilannya diberikan oleh negara tetapi kurang dari besaran upah yang biasa diterima buruh;

- 2) Menjalankan kewajiban ibadah sesuai agama yang dianut  
Besar upah yang diberikan pada buruh kategori ini diberikan sebesar upah yang diterima buruh dengan ketentuan hanya sekali selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan;
- 3) Melaksanakan tugas serikat buruh dengan persetujuan pengusaha, dibuktikan dengan pemberitahuan tertulis, diberikan sebesar upah yang biasa diterima oleh buruh; atau
- 4) Melaksanakan tugas pendidikan/pelatihan dari perusahaan, diberikan sebesar upah yang biasa diterima oleh buruh.

## 2) Asuransi

Asuransi merupakan produk pengelolaan keuangan yang diciptakan untuk menjamin peserta<sup>1</sup> dari kerugian finansial yang lebih besar. Di Indonesia, asuransi diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Menurut pasal 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, “*Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak*”. Jenis jaminan sosial yang sebelumnya berjumlah lima, pada pasal 82 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 menambahkan pasal terkait jaminan kehilangan pekerjaan sebagai salah satu jenis program jaminan sosial. Keenam jenis program jaminan sosial tersebut meliputi:

---

<sup>1</sup> Seluruh jenis program jaminan sosial mendefinisikan peserta sebagai setiap orang yang telah membayar iuran dari program-program jaminan sosial.

a. Jaminan Kesehatan

Berdasarkan pasal 19 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan kesehatan merupakan jenis jaminan sosial yang diselenggarakan dengan tujuan agar peserta mendapatkan manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam pemenuhan kebutuhan dasar kesehatan, dengan jangka waktu maksimal 6 bulan setelah seseorang mengalami PHK. Dalam pasal 22 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004: “*Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan*”.

b. Jaminan Kecelakaan Kerja

Pada pasal 29 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan kecelakaan kerja bertujuan agar peserta mendapatkan manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai bila buruh mengalami kecelakaan kerja atau menderita sakit akibat kerja. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja menurut pasal 31 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 berhak mendapat pelayanan sesuai kebutuhan medisnya, serta mendapat uang tunai apabila mengalami kecacatan total tetap atau meninggal dunia. Apabila peserta meninggal dunia, manfaat berupa uang tunai tersebut akan diberikan kepada ahli warisnya. Namun, untuk jenis kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

c. Jaminan Hari Tua

Berdasarkan pasal 35 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan menjamin peserta menerima uang tunai ketika memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, ataupun meninggal dunia. Manfaat yang diberikan dalam jaminan sosial jenis ini berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus ketika peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Apabila peserta meninggal dunia, pembayaran manfaat akan diberikan kepada ahli warisnya yang sah.

d. Jaminan Pensiun

Pada pasal 39 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, jaminan pensiun bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak dimulai ketika peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau cacat total tetap. Manfaat yang didapat pada jaminan pensiun ini berupa uang tunai yang diterima setiap bulan, dengan kategori 1) pensiun hari tua yang diberikan setelah pensiun sampai peserta meninggal dunia; 2) pensiun cacat, diberikan bagi peserta cacat akibat kecelakaan/penyakit sampai meninggal dunia; 3) pensiun janda/duda, diterima oleh ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi; 4) pensiun anak, diberikan kepada ahli waris sampai mencapai usia 23 tahun, bekerja, atau menikah; atau 5) pensiun orang tua, diberikan pada orang tua ahli waris peserta lajang dengan jangka waktu tertentu sesuai perundang-undangan.

e. Jaminan Kematian

Jaminan kematian menurut pasal 43 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 memiliki tujuan untuk memberikan santunan kematian yang nantinya dibayarkan kepada ahli waris peserta meninggal dunia. Manfaat yang diberikan pada jaminan kematian ini adalah uang tunai yang dibayarkan paling lambat 3 hari kerja setelah klaim diterima dan disetujui oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan

f. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Berdasarkan pasal 46 A (pasal tambahan dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2023), buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan jaminan sosial ini. Manfaat yang diperoleh dari jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai maksimal 6 bulan upah, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja

## **2.2 Studi Penelitian Terdahulu**

Dalam Rohmah (2020), penelitian terdahulu merupakan pemeriksaan hasil dari penelitian yang sudah ada, dan dimaksudkan untuk menghindari asumsi plagiasi antara penelitian yang sudah ada dengan penelitian ini. Pada dasarnya, pengambilan studi penelitian terdahulu digunakan untuk memperoleh bahan perbandingan dan acuan bagi penelitian baru sejenis sehingga dapat menghindari pengulangan materi penelitian (h.11). Berdasarkan hal tersebut, berikut terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu.

1. Penelitian oleh Hari Mubarok (2019) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja di Outsourcing di PT. Bank BRISyariah Pusat”. Penelitian ini

membahas tingkat kesejahteraan pekerja *outsourcing* PT. Bank BRISyariah dari segi materiil berupa upah, tunjangan, dan bonus; dan segi non materiil berupa fasilitas dan pelatihan. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT. Bank BRISyariah Pusat terukur baik dikarenakan pekerja *outsourcing* mendapat gaji sesuai UMR, tunjangan, dan bonus. Selain itu, pekerja *outsourcing* di perusahaan tersebut mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang memadai. Tak hanya itu, pada penelitian ini pun dicantumkan keuntungan dan kerugian perusahaan memperkerjakan pekerja *outsourcing*. Keuntungan perusahaan tersebut berupa efisiensi waktu, mengisi kekosongan tenaga kerja, dan efisiensi biaya. Sedangkan kerugian perusahaan mempekerjakan pekerja *outsourcing* adalah permasalahan terkait kurangnya *attitude* dan *manner* yang dimiliki pekerja, serta minimnya rasa tanggung jawab yang mengakibatkan pekerja dapat memberhentikan diri kapanpun sesuai keinginannya.

2. Penelitian oleh Nur Rohmah (2022) dengan judul “Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Prespektif Ekonomi Islam Di PT. Agi Jaya Indo”. Penelitian ini membahas mengenai sistem pengupahan di PT. Agi Jaya Indo bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan perspektif ekonomi islam. Sistem pengupahan yang digunakan untuk menyejahterakan pekerja *outsourcing* di perusahaan tersebut adalah dengan memperbanyak relasi dan kerja sama dengan vendor pengguna jasa *outsourcing*. Makin banyak pekerja yang dipakai, maka pendapatan yang dihasilkan perusahaan pun bertambah.

Upah tersebut kemudian dianalisis menggunakan teori Ridwan dalam buku fiqh perburuhan, apakah upah tersebut sesuai dengan syariat islam atau tidak.

Dikarenakan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka pengumpulan datanya dilakukan melakui observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang menghasilkan temuan bahwa upaya PT. Agi Jaya Indo sebagai perusahaan *outsourcing* dalam menyejahterakan pekerjanya sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam, yaitu pemberian upah yang adil serta adanya pemberian jaminan sosial. Namun, penilaian yang adil berdasarkan prinsip ekonomi islam ini tidak berbanding lurus dengan ketentuan UMK Ponorogo pada tahun 2022. Dalam kata lain, pemberian upah pekerja alih daya di PT. tersebut tidak mencapai UMK Ponorogo itu sendiri. Selain upah, upaya menyejahterakan pekerja alih daya, PT. Agi Jaya Indo memberikan tunjangan kesejahteraan berupa uang lembur, uang makan, uang baju, Tunjangan Hari Raya (THR), bantuan akhir tahun, pun bonus. Semua pekerja *outsourcing* di PT. tersebut mendapatkan tunjangan kesejahteraan terkecuali bagian *cleaning service* (sesuai kontrak kerja yang disepakati). Tak hanya itu, PT. Agi Jaya Indo pun menyertakan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja alih daya sebagai bentuk upaya pemberian kesejahteraan.

3. Penelitian oleh Amelia Hayati Lingga (2019) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Alih Daya PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Pematangsiantar)”. Penelitian ini berfokus pada persoalan alih daya yang pada praktiknya lebih menguntungkan pihak pengusaha yang berbanding terbalik

bagi pekerja alih daya, berupa tidak adanya *job security* dan jaminan pengembangan karir, serta adanya pembatasan dari beberapa perusahaan bagi pekerja PKWT untuk mendapatkan jaminan sosial dan jaminan kesejahteraan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berfokus pada upaya PT. Bank Sumut Syariah dalam menyejahterakan pekerja *outsourcing*.

Dengan menggunakan metode analisis data interaktif, didapat hasil temuan bahwa besaran upah pekerja alih daya di PT. Bank Sumut Syariah belum sesuai dengan UMK Pematang Siantar di tahun 2019, meskipun dalam prinsipnya telah sesuai dengan ekonomi islam, yaitu upah yang adil serta adanya jaminan sosial. Pemberian tunjangan kesejahteraan sebagai upaya menyejahterakan pekerja alih daya PT. Bank Sumut Syariah pun diberikan kepada seluruh pekerja alih daya, kecuali pekerja alih daya bagian *cleaning service*. Tunjangan kesejahteraan yang didapat berupa uang lembur, uang makan, uang baju, THR, bantuan akhir tahun, dan bonus. Untuk jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Bank Sumut Syariah adalah BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, jaminan pensiun, dan kartu kesehatan yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut.

4. Penelitian oleh Restu Khusnul Latifah (2017) dengan judul “Kesejahteraan Buruh *Outsourcing* (Studi Kasus di Perusahaan BUMN Bidang Konstruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal”. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kesejahteraan buruh *outsourcing* dalam aspek materiil dan non materiil di perusahaan milik negara, yaitu perusahaan BUMN Bidang Konstruksi Baja dan Bidang Logistik Kota Tegal, dengan menggunakan perspektif Ilmu Kesejahteraan Sosial. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian

kualitatif dengan pengumpulan datanya yang dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang menghasilkan temuan bahwa buruh *outsourcing* di perusahaan tersebut tidak mendapatkan hak-hak karyawan secara penuh yang kemudian berdampak pada kebutuhan bersifat materiil dan non materiil. Dalam hal ini, kurangnya penghasilan yang didapatkan oleh buruh *outsourcing* menyebabkan mereka untuk menambah beban kerja demi menambah penghasilan. Namun, kurangnya pemenuhan kebutuhan secara materiil kemudian berdampak pada kebutuhan bersifat non materiil, yaitu kurangnya waktu kebersamaan antara buruh *outsourcing* dengan keluarganya.

5. Penelitian oleh Priagung Luhur (2016) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* CV. Amara di IAIN Purwokerto), yang berfokus pada usaha CV. Amara untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan yang didasari oleh persoalan banyaknya perusahaan yang melupakan kewajibannya untuk menyejahterakan karyawan *outsourcing*, yaitu pada pemberian jaminan kesejahteraan dari perusahaan dan jaminan sosial bagi pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif yang menghasilkan temuan bahwa karyawan di perusahaan tersebut telah memenuhi standar kesejahteraan pekerja dalam perspektif ekonomi islam, meliputi upah yang layak, adanya THR, bonus, upah lembur, serta fasilitas BPJS meskipun besaran upah pokok dan upah lembur belum sesuai dengan UMK Banyumas pada tahun 2016.

6. Penelitian oleh Wihelmus Jemarut, I Gusti Agung Andriani, & Pahrur Rizal (2023) dalam artikel berjudul “Penetapan Upah Minimum Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls” yang mengkaji bagaimana dasar penetapan upah minimum sebelum PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; upah minimum berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; dan upah minimum berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dianalisis menggunakan teori keadilan John Rawls. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa upah minimum sebelum adanya PP No. 78 Tahun 2015 ditetapkan berdasarkan survey Standar Hidup Layak (SHL); upah minimum dalam PP No. 78 Tahun 2015 didasarkan pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi; dan upah minimum pada PP No. 36 Tahun 2021 ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, perlu diterapkan prinsip pembedaan John Rawls untuk memperbaiki kondisi mereka yang kurang beruntung dalam masyarakat karena terdapat indikasi absennya keberpihakan negara terhadap kaum lemah dan kurangnya pertimbangan terkait karakter ekonomi setiap daerah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, persamaan antara nomor satu sampai dengan lima dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah fokus penelitian terhadap kesejahteraan pekerja/buruh alih daya, terutama dalam aspek pengupahan dan asuransi atau tunjangan sosial; termasuk jenis penelitian lapangan; serta teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian, perbedaannya terletak pada penggunaan teori/perspektif untuk

menganalisis kesejahteraan buruh alih daya, beserta lokasi penelitian. Sedangkan, persamaan penelitian terdahulu nomor enam dengan penelitian ini adalah prinsip pembedaan dalam teori keadilan John Rawls yang digunakan untuk menganalisis persoalan penelitian, sementara perbedaannya menyangkut fokus penelitian, metode penelitian, serta lokasi penelitiannya.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Melalui undang-undang Cipta Kerja, pemerintah berupaya untuk menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya dengan cipta kerja yang didasari dari adanya tuntutan globalisasi ekonomi. Namun, dalam lingkup ketenagakerjaan, upaya tersebut pada realitanya menimbulkan berbagai polemik. Di satu sisi, Undang-undang Cipta Kerja dinilai menguntungkan bagi pengusaha karena kejelasan aturan terkait usaha terutama aturan perizinan yang semula tumpang tindih, kini berkemungkinan untuk meningkatkan investasi yang nantinya berdampak baik pada penciptaan lapangan pekerjaan.

Sedangkan di sisi lain, undang-undang ini dinilai merugikan bagi buruh dikarenakan berpotensi besar untuk meningkatkan PHK massal, pelegalan upah murah, kompensasi pesangon yang berkurang, fleksibilitas pasar kerja, serta praktik alih daya yang meluas di berbagai jenis pekerjaan. Dalam hal ini, pelemahan hak-hak buruh secara otomatis akan memberikan dampak negatif pada kesejahteraan keluarga, terutama pada keluarga yang menggantungkan hidupnya pada pendapatan buruh.

PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota merupakan salah satu perusahaan alih daya yang bekerja sama dengan perusahaan pengguna PT. PLN

Electricity Services. Dalam melaksanakan kegiatannya, buruh alih daya PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota bekerja sebagai petugas *biller*, yang bertugas untuk menjalankan tugas inti perusahaan yaitu *project management billing*. Meskipun demikian, praktik tersebut tidak dapat disalahkan dan dinilai legal karena pada dasarnya tidak menyalahi aturan Undang-undang Cipta Kerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kebijakan alih daya terkait pengupahan dan asuransi pada Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan perspektif teori keadilan John Rawls, dan menjadikan PT. Haleyora Powerindo ULP Tasikmalaya Kota sebagai subjek yang dianalisis. Pemilihan aspek pengupahan dan asuransi pada penelitian ini didasarkan pada konsep kesejahteraan Henry Simamora, yaitu kesejahteraan buruh/karyawan dapat ditingkatkan dengan pemenuhan kompensasi bersifat finansial langsung berupa upah dan kompensasi bersifat finansial tidak langsung berupa asuransi. Untuk memudahkan pembaca, berikut dilampirkan alur penelitian berbentuk bagan.

**Bagan 2.1** Alur Penelitian (diolah oleh peneliti)

